

**แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา**
**GUIDELINES ON DEVELOPING THE INTERNAL CHARACTERISTICS AFFECTING THE
PERFORMANCE ACHIEVEMENT OF TEACHERS UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA**

ประจักษ์ วรงค์ชา^{1*} ไพศาล หวังพานิช² ศิริ เจริญวัย² และ จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณูปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

* Corresponding Author E-mail : peak.11011@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 891 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ดำเนินการโดยการจัดสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่จัดทำขึ้น และ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู จากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 จำนวน 70 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มี 3 ประการ เรียงตามค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจ บทบาททางสังคม และลักษณะประจำตัว โดยที่แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะภายในหลักที่ร่วมกับบทบาททางสังคม และลักษณะประจำตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู เพราะคุณลักษณะภายในทั้ง 3 ประการ มีความสัมพันธ์กันสูง
2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู เป็นสาระของแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย ได้แก่ แนวทางการพัฒนาการยอมรับใน



ผลประโยชน์ตอบแทน แนวทางการพัฒนาการพึงพอใจในลักษณะของงาน และแนวทางการพัฒนาการเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร โดยที่แนวทางการพัฒนาดังกล่าวโดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, คุณลักษณะภายใน, การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the internal characteristics affecting the performance achievement of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area and 2) to examine for guidelines to develop the internal characteristics affecting the performance achievement of teachers. The research procedures were divided into 3 steps. Step 1: Studying the internal characteristics affecting the performance achievement of teachers. This research procedure began by using questionnaires to collect data from 891 teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area. The data were analyzed by the computer program to find Mean, Standard Deviation, and the Multiple Regression. Step 2 : Examine guidelines on developing the internal characteristics affecting the performance achievement of teachers. In this step, the set of guidelines on developing the internal characteristics was made and was proposed to 9 experts focus group discussion to approve the content validity. And Step 3 : Evaluating the suitability of the guidelines. The last procedure was proceeded by building the Suitability Evaluation Form from those guidelines. Then proposed to 70 school administrators to evaluate their appropriation

The findings revealed that :

1. There were 3 kinds of the internal characteristics affecting the performance achievement of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area. They were ranked by the Multiple Regression weight value as motives, social roles, and traits. More over, motives associated with roles and traits could highly affect the performance achievement of teachers ; and they significantly correlated with each other in the high level.

2. Guidelines on developing the internal characteristics affecting the performance achievement of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area were based on motives. They consisted of 3 developing guidelines. They were acceptance on allowances and benefits, satisfaction to job, and confidence on the organizational cultures. All of them were evaluated to be suitable in the high level.

Keywords : Guidelines on Developing, Internal Characteristics, Teachers Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เริ่มและดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) โดยเฉพาะปัจจุบันเป็นการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีจุดเน้นที่สำคัญ 3 เรื่อง คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ โอกาสทางการศึกษาเปิดโอกาสให้คนไทยเข้าถึงการ

เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะเรื่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ได้กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพคนไทยยุคใหม่ คุณภาพครูยุคใหม่ คุณภาพแหล่งเรียนรู้/สถานศึกษายุคใหม่และ คุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ดังนั้นคำว่า “คุณภาพการศึกษา” คงไม่ใช่คุณภาพของนักเรียนเพียงอย่างเดียว เพราะการที่นักเรียนจะมีคุณภาพได้นั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ความตระหนักรู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

ปี 2556 มีการกล่าวถึงกันมากเรื่อง คุณภาพนักเรียน จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้น ป.3, ป.6, ม.3 และ ม.6 ซึ่งผลการประเมินในภาพรวมระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยยังไม่ถึงร้อยละ 50 บางกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 25 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2556) ส่งผลถึงการจัดอันดับคุณภาพการจัดการศึกษา ไทยในที่ประชุม World Economic Forum หรือ WEF ซึ่งประเทศไทยอยู่อันดับที่ 8 ในกลุ่มประเทศอาเซียน (ภาวิธ ทองโรจน์, 2556) ประกอบกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามการรับรอง พบว่า ผลการประเมินของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย มีผลได้รับการรับรองร้อยละ 97.05 ไม่ได้รับการรับรองร้อยละ 2.95 ส่วนการประเมินของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลได้รับการรับรองร้อยละ 69.91 ไม่ได้รับการรับรองร้อยละ 30.09 เมื่อจำแนกรายละเอียด พบว่า ตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษามีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ด้านครู) และตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในเบื้องต้นพบว่า สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองเกิดจากปัญหาคุณภาพครู (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2556)

การพัฒนาคุณภาพครูมีวิธีดำเนินการได้หลายวิธีแต่การจะเลือกใช้วิธีการใด ควรจะขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้รับการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนาและเรื่องที่จะพัฒนา มีเช่นนั้นการพัฒนาก็จะได้ประโยชน์ไม่มากเท่าที่ควร (มณีนภา ชูติบุตร, 2553) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณลักษณะภายในของครูที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเดวิด แมคเคลแลนด์ (David Mc Clelland) ซึ่งได้อธิบายคุณลักษณะของบุคคลว่า เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่ลอยน้ำอยู่ โดยมีส่วนหนึ่งที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาด สามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า เป็นพฤติกรรมที่แฝงหรือซ่อนเร้นอยู่ในบุคคล และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า (อิสหาก นุ้ยโละ, 2556) การพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะภายในและภายนอก ซึ่งการพัฒนาคุณลักษณะภายนอกของครู เป็นการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคคล แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจ จึงจำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะภายในของบุคคลหรือพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ในเป็นแรงผลักดันเบื้องต้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพคุณภาพ และประสบผลสำเร็จในวิชาชีพของตนเอง (दनัย เทียนพุม, 2558)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภายในหรือพฤติกรรมซ่อนเร้นของครูยังไม่พบว่า มีผู้ใดทำงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภายในของครูที่เป็นพลัง หรือแรงขับที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในที่จะส่งเสริม การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู จึงมีความสนใจที่จะสร้างแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานครู เพื่อให้โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษาที่สนใจนำไปพัฒนาครูภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า พร้อมทั้งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชมหา
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชมหา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เป็นเหตุในการสร้างแรงบันดาลใจหรือเกิดแรงขับ ผลักดัน ภายในให้การปฏิบัติงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภายใน (Characteristics) ของ ครูว่า มีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยยึดแนวคิดของ David Mc Clelland แล้วนำมา วิเคราะห์ สังเคราะห์หาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นการรอบแนวคิดในการ ดำเนินการวิจัย ซึ่งมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของครู โดยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาว่ามีคุณลักษณะภายในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู แล้วนำไปกำหนดเป็นหัวข้อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป ขั้นตอนที่ 2 การหา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โดยจัดทำร่างแนวทางการ พัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู จากผลของขั้นตอนที่ 1 แล้วจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการ พัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โดยสร้างแบบประเมินความเหมาะสม แล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาต่อไป

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา นครราชสีมา เขต 1 -7 ปีการศึกษา 2557 รวมทั้งสิ้น 14,215 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 -7 ปีการศึกษา 2557 ทั้งหมด 891 คน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.3 กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการโรงเรียน รวมโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 70 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

2.1 ประเภทแบบสอบถามมี 2 ฉบับ แต่ละฉบับมีลักษณะ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นแบบสอบถาม มาตราแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา มีเนื้อหาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านแรงจูงใจ (Motive) 2) ด้านลักษณะประจำตัว (Traits) 3) ด้านที่ภาพพจน์ต่อตัวเอง (Self - Image) และ 4) ด้านบทบาททางสังคม (Social Role)

2.2 เครื่องมือการวิจัยประเภทแบบประเมินเป็นแบบประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทาง การพัฒนา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู และคุณลักษณะภายในของครู ผู้วิจัยทำวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูทำ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.132$) เรียงตาม อันดับค่าเฉลี่ย คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสนับสนุนงานสอน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอน ส่วน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องคุณลักษณะภายในของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.312$) ทั้ง 4 ด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านบทบาททางสังคม รองลงมา คือ ด้านลักษณะประจำตัว ด้านแรงจูงใจ และด้านภาพพจน์ต่อตัวเอง ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู เมื่อนำคุณลักษณะภายใน ไปหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภายในของครูกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏว่า มี

ความสัมพันธ์กันทางบวกทั้ง 4 ด้าน เมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การพยากรณ์คุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

คุณลักษณะภายในของครู	R	R ²	b	SE	β	t	Sig
ด้านแรงจูงใจ (MOT)	.649	.421	.379	.103	.445	13.382**	.000
ด้านบทบาททางสังคม (SOC)	.691	.478	.200	.034	.240	5.867**	.000
ด้านลักษณะประจำตัว (TRA)	.703	.494	.202	.028	.240	5.605**	.000
ด้านภาพพจน์ต่อตัวเอง (IMA)	.705	.497	-.097	.045	-.117	-2.148	.052
Constant			1.219	-		11.872	-

**p < .01

จากตารางที่ 1 แสดงว่า คุณลักษณะภายในของครู โดยภาพรวมส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณลักษณะภายในของครูที่ส่งผลเพียง 3 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านบทบาททางสังคมและด้านลักษณะประจำตัว โดยด้านแรงจูงใจส่งผลสูงสุดอธิบายได้ร้อยละ 42.10 เมื่อรวมกับด้านบทบาททางสังคมและด้านลักษณะประจำตัวแล้วสามารถส่งผลได้ถึงร้อยละ 49.40 ส่วนด้านภาพพจน์ต่อตัวเอง (Self - Image) ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู

ดังนั้น การหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ครั้งนี้ ได้ดำเนินการหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจด้านเดียว เพราะแรงจูงใจเป็นหลักหรือแกนกลางร่วมกับบทบาททางสังคมและลักษณะประจำตัวส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูสูงถึงร้อยละ 49.40 ประกอบกับคุณลักษณะภายในทั้ง 3 ประการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในครั้งนี้ได้มาจากการจัดนำร่างแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 3 ประการ ได้แก่ การยอมรับในผลประโยชน์ตอบแทน การพึงพอใจในลักษณะของงาน และการเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ไปจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน พิจารณาและความครอบคลุมและถูกต้องเหมาะสม และผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับ
การยอมรับในผลประโยชน์ตอบแทน	4.505	.096	มากที่สุด	1
การพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.475	.076	มาก	2
การเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร	4.237	.109	มาก	3
ภาพรวม	4.405	.033	มาก	-

จากตารางที่ 2 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับในผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอนและงานสนับสนุนงานสอนอยู่ในระดับมากนั้น เกิดจากครูมีการพัฒนาตนเอง มีความต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ตลอดจนการมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่หยุดยั้งการพัฒนา มุ่งเน้นความอดทน หลากหลายความสามารถ กระตือรือร้นอยู่เสมอ รั้งงานที่ทำ การจัดการเป็นเลิศ คิดแต่ทางบวก (ภูฟ้า เสวกพันธ์, 2555) และความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะภายในของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า การที่ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะมีคุณลักษณะภายในนั้น เกิดจากครูมีบทบาททางสังคม (Social Role) แรงจูงใจ (Motive) สภาพองค์กร (Organization) ภาพพจน์ต่อตัวเอง (Self – Image) ลักษณะประจำตัว (Traits) แนวคิดของตนเอง (Self Concept) และความสามารถ (Ability) รวมทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะการสอน ด้านอารมณ์ และด้านความรู้ความสามารถ (สุเทพ ธรรมะตระกูล และ อนุวัติ คุณแก้ว, 2555) ส่วนคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า คุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด คือ แรงจูงใจ (Motive) รองลงมาคือ ลักษณะประจำตัว (Traits) และบทบาททางสังคม (Social Role) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า

คุณลักษณะภายในของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากคุณลักษณะของครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งถือเป็นพลัง ความต้องการทางสังคม อำนาจ และความสำเร็จ ซึ่ง David Mc Clelland ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ (Mc Clelland's Need Achievement Theory) ไว้ว่าบุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบสูง ไม่เกียยงงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ไม่ยอมแพ้ปัญหา 2) สามารถวางเป้าหมายในระดับกลางได้ โดยคำนึงถึงความเสี่ยง 3) มีความต้องการรับทราบผลการกระทำ ของตน (Feedback) 4) เป็นผู้ต้องการทำงานร่วมกับผู้มีความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร (David Mc Clelland, D.C.1973 อ้างถึงใน ชูชัย สมศิริโกร, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ผู้วิจัยค้นพบว่า คุณลักษณะภายในด้านแรงจูงใจ (Motive) ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูได้สูงสุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

จากผลที่ผู้วิจัยค้นพบว่า คุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจ (Motive) จึงนำแรงจูงใจ ดังกล่าวมาพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาที่สร้างให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มีการพัฒนาความคิด มีความมุ่งมั่น มีความอดทน มีความเพียรพยายามและสนใจใฝ่รู้ เพื่อให้บรรลุสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูตามเป้าหมาย จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยอมรับในผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) 2) ลักษณะของงาน (Work Itself) 3) โอกาสก้าวหน้า (Promotion) 4) สัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน (Work Group) 5) การบังคับบัญชา (Supervision) 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูที่สร้างขึ้นมานั้นได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกิดจากประสบการณ์ตรงของผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ผ่านความเห็นชอบ และได้รับข้อเสนอแนะและการวิพากษ์ วิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิทำให้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู มีความสมบูรณ์ ครอบคลุม มีความเหมาะสมกับการพัฒนาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ประกอบกับแนวทางการพัฒนา มีขั้นตอนที่ชัดเจนที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสนับสนุนงานสอน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอน ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครู แต่ครูส่วนใหญ่กลับให้ความสำคัญกับงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

1.2 จากผลการวิจัย คุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู มี 3 ด้าน ซึ่งแรงจูงใจเป็นด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด รองลงมา คือ บทบาททางสังคมและลักษณะประจำตัว ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างหรือพัฒนาแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพในการปฏิบัติงานในเกิดขึ้นในตัวครู

1.3 จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสม ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทให้กับงานในหน้าที่ของตนเอง สามารถจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น อันจะส่งผลไปยังคุณภาพของนักเรียนต่อไป

1.4 จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาพพจน์ต่อตนเองของครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องบทบาททางสังคม หรือลักษณะประจำตัวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอนของครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วี.พรินท์.



- दनัย เทียนพุ่ม. (2558). ความท้าทายใหม่ในการจัดทำยุทธศาสตร์การศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 11(2) : 1-16.
- ภาวิช ทองโรจน์. (2556). การจัดอันดับการศึกษาอาเซียนของ WEF ไทยรั้งท้าย. [ออนไลน์]. สืบค้น เมื่อ 15 มิถุนายน 2557, จาก <http://education.kapook.com/view70405.html>.
- ภูฟ้า เสวกพันธ์. (2555). **ความเป็นครู (Being a Professional Teacher)**. [ออนไลน์]. สืบค้น เมื่อ 2 มีนาคม 2557, จาก www.office.nu.ac.th/edu.../vchk.pdf.
- มณีนภา ชุตินุตร. (2553). **การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง**. กรุงเทพฯ : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี**. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). **นิยามความสามารถของผู้เรียนด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล**. กรุงเทพฯ : ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). **สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2556**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุเทพ ธรรมะตระกูล และ อนุวัติ คุณแก้ว. (2555). **การศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่**. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). **การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1-2**. การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์. อ. เมืองแพร่ จ. แพร่. 22 – 23 เมษายน, 2556.
- อิสหาก นุ้ยโละ. (2556). **สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.